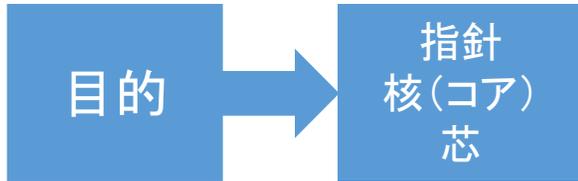




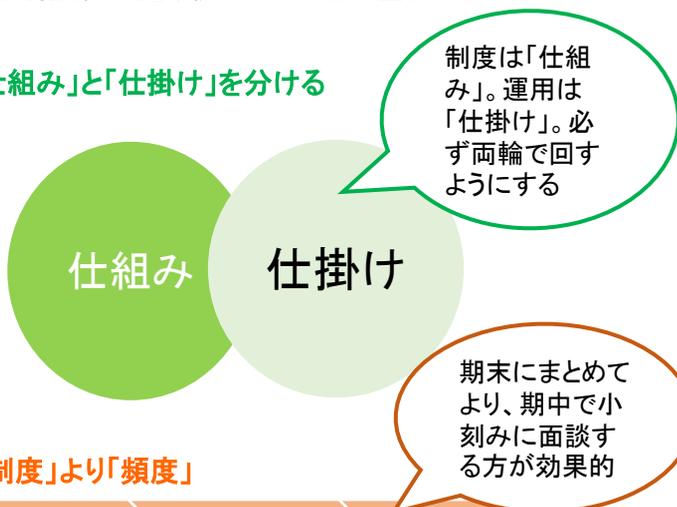
「作っただけで満足しない人事評価制度で大切なポイント」

●人事評価制度導入の目的



「なんのために」という目的を明確しておくことは、すべてのことにおいて重要。評価制度も同じ。目的を明確にすることで指針ができ、核(コア)や芯が生まれる

●「仕組み」と「仕掛け」を分ける



●「制度」より「頻度」



人事評価制度を導入している事業所さんで、うまくいっていないという場合、制度に問題もあるかもしれませんが、運用(仕掛け)ができていないというケースが多いように思います。そこで、今回はせっかく作った人事評価制度を運用していくポイントと、前回に引き続き「職場の不を解消する」という視点からみた、すぐできる取り組みについてお話ししたいと思います。

① 導入の目的を明確にする

人事評価制度をうまく運用している会社は、運用の「目的」が明確です。

作った当初は、確かに目的が明確だったのですが、運用していくうちに意識が薄れてしまい、形骸化していることが少なくありません。そのため定期的に評価者研修を行うなど、作ったあともメンテナンスすることが必要です。

② 制度を運用していく「仕掛け」

人事評価制度が「仕組み」であれば、それを運用していく「仕掛け」が必要です。

「仕掛け」とは、例えば人事評価制度に興味を持ってもらうこと。制度を作った目的を社員へプレゼンしたり、導入後の人事評価制度の意義を繰り返し語り、浸透していくことが「仕掛け」になります。

③ 「制度」より「頻度」が大切

面談を期初に行ったら、期末を迎え、最後に評価を伝えるでは、せっかくの人事評価制度が活かされません。

まずは期初でしっかり目標を共有し、納得を得ながら望ましい状態に向けて行動し、結果が出るようにすることが大切です。そのために途中で、短時間でもよいので、フィードバックをしながら、接触する頻度を高めていくことが、せっかくの人事評価制度を活かす方法です。

参照引用：生産性を高める職場の基礎代謝(白井旬著 合同フォレスト)

■事務所日誌



●5月の事務所の活動

- 13日 井原商工会議所にて働き方改革相談窓口対応
- 17日 監理責任者研修を受講
- 19日 テレビ電話早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 19日 井原商工会議所人材育成交流会研修講師を担当
- 25日 テレビ電話にてゆうかつ(読書会)を開催

■編集好き

▼最近、グレーと黒の縞々模様の野良猫が家の前にやってきます。「ニャ〜オ」と、とても愛くるしい声で呼んでくるのですが、住みついてしまっても困るので、エサは与えず我慢しています。鳴かれるとつらいですね。(YS)

●オンライン研修の講師を担当しました



先日、井原商工会議所人材育成交流会さんにて、オンライン研修の講師を担当させていただきました。

内容は「同一労働同一賃金と人事評

価制度」についてでした。どうなることか緊張しましたが、とりあえず皆さんに喜んでいただけて、ホッとしました。(担当:妹尾悟)